Onderhandelaarsovereenkomst

LOONRUIMTE-OVEREENKOMST PUBLIEKE SECTOR 2015 2016

Den Haag, 10 juli 2015

Preambule

In diverse overheidssectoren is reeds geruime tijd sprake van een impasse aan de onderhandelingstafel als gevolg van de beperkte budgettaire ruimte voor arbeidsvoorwaarden. Daardoor is er in verschillende sectoren inmiddels sprake van collectieve actie voor een betere cao. Partijen vinden het van groot belang dat de impasse doorbroken wordt, reden om de voorliggende overeenkomst te sluiten. Met deze overeenkomst willen partijen het goede signaal afgeven naar overheidswerknemers en de samenleving. Naar het oordeel van de partijen wordt met deze bovensectorale overeenkomst waardering voor de medewerkers uitgedrukt en kan het zorgen voor de nodige rust binnen de overheidssectoren. Hiermee wordt recht gedaan aan de belangrijke werkzaamheden die de werknemers voor de publieke zaak uitvoeren.

Als gevolg van de economische crisis heeft het kabinet zich genoodzaakt gezien ervoor te kiezen voor de kabinetssectoren enige jaren de contractlonen nominaal te bevriezen. Achteraf bezien acht het kabinet de keuze voor een nominale nullijn geen gelukkige. Immers het algemeen belang is eveneens ermee gediend dat de onderscheiden publieke werkgevers en werknemers(organisaties) in samenspraak kunnen komen tot een integrale afweging tussen eisen van bedrijfsvoering, goed publiek werkgeverschap en arbeidsvoorwaarden. Daarvoor is onderhandelingsvrijheid een noodzakelijke. Om die reden is het belangrijk dat ook bij zeer beperkte of geen budgettaire ruimte er wel altijd overleg gevoerd zal kunnen worden. Het kabinet beseft dat het basisuitgangspunt voor normale arbeidsverhoudingen open en reëel overleg is en dit zal voor de toekomst de beleidslijn zijn.

Partijen benadrukken dat deze bovensectorale afspraak een unieke uitzondering is op het geldende sectorenmodel, waar geen precedent van uit mag gaan. Het uitzonderlijke van deze overeenkomst zit erin dat partijen het wenselijk achten nu een integrale afweging van pensioen en primair loon te kunnen maken. Partijen benadrukken dat onderwerpen voor de kwaliteitsagenda aan de sectortafels zijn voorbehouden en volledig los staan van deze overeenkomst. Daar afspraken over de pensioenen enkel bovensectoraal tot stand kunnen komen, moet de gehele overeenkomst bovensectoraal zijn. De hier gemaakte afspraken zijn bindend voor de betreffende sectorale cao-tafels, tenzij sociale partners aan de sectorale tafels gezamenlijk besluiten tot een andere besteding. Voor wat betreft het jaar 2016 dienen deze afspraken voor 1 januari 2016 gemaakt te zijn. Bestaande afspraken worden hierbij vanzelfsprekend gerespecteerd en waar nodig verder uitgewerkt. Daarnaast blijft de ruimte bestaan om aan de sectortafel met elkaar in gesprek te blijven over andere arbeidsvoorwaarden. Partijen zijn door hun handtekening gebonden aan deze afspraken. De overeenkomst geldt voor de jaren 2015 en 2016.

Deze bijzondere afspraak leidt tot een verlaging van de ABP-premie. Ondertekenaars van werkgeverszijde zeggen toe dat het werkgeversdeel van deze premiedaling direct en volledig, per 01-01-2016 door alle VSO-werkgevers wordt doorvertaald naar het primair loon. Daarnaast daalt ook het werknemersdeel van de pensioenpremie, hetgeen een positief effect heeft op het nettosalaris.

Loonafspraken

Kabinetssectoren

Voor de kabinetssectoren (Rijk, Politie, Defensie en Rechterlijke Macht) stijgt het primaire loon in de periode 2015-2016 in totaal met 5,05%. De aanpassing van de pensioenregeling en het schrappen van de premieopslag leidt tot de vrijval van 1,4% van de loonsom vanaf 2016. Dit werkgeversdeel van de premiedaling wordt direct en volledig per 01-01-2016 doorvertaald naar het primair loon. Daarnaast zal een extra structurele loonsverhoging worden gegeven van 1,6% per 1 januari 2016 wat leidt tot een totaal van 3,0% per 2016. In 2015 is het primair loon met 0,8% (vanwege premiedaling ABP) gestegen[1]. Daarnaast zal in 2015 een structurele loonsverhoging plaatsvinden van 1,25% met ingang van 1 september 2015.

Voorts wordt een eenmalig bedrag van €500,- uitgekeerd in september 2015. Dit leidt tot het volgende totaalbeeld:

	2015	**2016**	**Structurele loonsverhoging**
1 Vrijval ABP 2015	0,8%		0,8%
2 Vrijval ABP 2016		1,4%	1,4%
3 Verhoging 2015 structureel	1,25%		1,25%
4 Verhoging 2016 structureel		1,6%	1,6%
4 Eenmalige nominale verhoging	500,-		
Totaal	**2,05% (plus 500 eenmalig)**	**3,0%**	**5,05 % (plus 500,- eenmalig)**

Bovenop deze maatregelen van werkgeverszijde zorgt de pensioenaanpassing ook aan de werknemerszijde voor een verbetering van het netto loon van circa 0,5% (afhankelijk van de hoogte van het loon van de werknemer), met ingang van 2016.

Onderwijssectoren

Voor de onderwijssectoren PO, VO, MBO/BVE, HBO, WO stijgt het primaire loon in de periode 2015-2016 in totaal ook met 5,05%. De aanpassing van de pensioenregeling en het schrappen van de premieopslag leidt tot de vrijval van 1,4% van de loonsom vanaf 2016. Dit werkgeversdeel van de premiedaling wordt direct en volledig per 01-01-2016 doorvertaald naar het primair loon. Daarnaast zal een extra structurele loonsverhoging worden gegeven per 1 januari 2016 van 1,6%[2] wat leidt tot een totaal van 3,0% per 2016[3]. In 2015 is het primair loon met 0,8% in 2015 (vanwege premiedaling ABP) gestegen.[4] Daarnaast zal in 2015 een structurele loonsverhoging plaatsvinden van 1,25% met ingang van 1 september 2015.

---

[1] Bij de Rechterlijke Macht wordt dit binnenkort geregeld.

[2] In de sector PO loopt de cao tot 1-7-2016. De uit deze overeenkomst beschikbaar gestelde middelen zullen, behoudens de eenmalige uitkering in 2015, gedurende de looptijd van deze cao incidenteel ter beschikking worden gesteld en daarna structureel in loon worden omgezet. Hierdoor ontstaat materieel hetzelfde looneffect.

[3] In de sectoren HBO en WO is sprake van een doorlopende cao waar reeds een deel van de referentieruimte 2016 is ingevuld met loon. Het percentage van 1,6% wordt hier verlaagd met de reeds toegekende structurele looncomponent van 2016, het restant gaat in 2016 over naar loon.

[4] In een aantal sectoren is de 0,8% vrijval in het kader van Witteveen 2 reeds uitgekeerd.

Voorts wordt een eenmalig bedrag van €500,- uitgekeerd in september 2015.[5] Dit leidt tot het volgende totaalbeeld:

	2015	2016	Structurele loonsverhoging
1 Vrijval ABP 2015	0,8%		0,8%
2 Vrijval ABP 2016		1,4%	1,4%
3 Verhoging 2015 structureel	1,25%		1,25%
4 Verhoging 2016 structureel		1,6%	1,6%
4 Eenmalige nominale verhoging	500,-		
Totaal	**2,05% (plus 500 eenmalig)**	**3,0%**	**5,05 % (plus 500,- eenmalig)**

Bovenop deze maatregelen van werkgeverszijde zorgt de pensioenaanpassing ook aan de werknemerszijde voor een verbetering van het netto loon van circa 0,5% (afhankelijk van de hoogte van het loon van de werknemer), met ingang van 2016.

Overige VSO-sectoren

Voor de overige VSO-sectoren (gemeenten, provincies, waterschappen, UMC's en onderzoeksinstellingen) stijgt het primaire loon per 1 januari 2016 met 1,4%. Dit betreft de verlaging van de ABP werkgeverspremie zoals bij de kabinetssectoren beschreven. Dit werkgeversdeel van de premiedaling wordt direct en volledig per 01-01-2016 doorvertaald naar het primair loon. De overige VSO-sectoren hebben met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden een eigen zelfstandige verantwoordelijkheid. Aan de cao tafels van de overige VSO-sectoren kunnen nadere loonafspraken worden gemaakt welke leiden tot een hogere loonstijging dan de genoemde 1,4%.

Pensioen

Indexatieambitie

Partijen hechten waarde aan een goed ABP-pensioen. Daarbij hoort een haalbare, heldere indexatieambitie. De huidige financiële situatie bij het ABP maakt het met de nu geldende rekensystematiek onmogelijk om de aanspraken de komende jaren te indexeren. Zo is de dekkingsgraad langdurig onvoldoende om de huidige indexatieambitie waar te kunnen maken. Daarom hebben partijen besloten per 1 januari 2016 de ABP-regeling voor ouderdomspensioen voortaan te indexeren op basis van de prijsinflatie in plaats van looninflatie. Daarmee wordt koopkrachtbehoud de ambitie. In de geldende rekensystematiek is volledige prijsindexatie eerder te bereiken dan volledige loonindexatie. Aanpassing van het ambitieniveau bij de indexatie van loon- naar prijsniveau, leidt tot een lagere ABP-premie. Het hieruit voortvloeiende lagere werkgeversdeel van de ABP premie wordt volledig per 1 januari 2016 aangewend voor loonstijging. Daarnaast heeft het lagere werknemersdeel van de ABP premie een positief effect op het netto loon van werknemers van circa 0,5% punt (afhankelijk van de hoogte van het inkomen van de werknemer).

[5] In die sectoren waarin in 2015 een eenmalige uitkering is verstrekt, wordt deze eenmalige uitkering in 2015 aangevuld tot 500 euro.

Ten behoeve van de overgang naar prijsindexatie wordt het pensioenreglement per 1 januari 2016 aangepast, evenals de Wet Privatisering ABP.

Komende jaren staan in het teken van het toekomstbestendig maken van het pensioenstelsel. Partijen spreken af dat zij in het licht van deze discussie, en afhankelijk van de pensioenvooruitzichten van de deelnemers en de situatie van het fonds, open en reëel voeren over een voor de lange termijn houdbare pensioenambitie, waarbij uitdrukkelijk de mogelijkheid wordt betrokken om weer terug te keren naar een ambitie van loonindexatie. Dit te financieren uit de dan beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte.

Partijen spreken af dat de overeengekomen maatregelen door hun vertegenwoordigers in de Pensioenkamer één op één bekrachtigd zullen worden in de pensioenregeling.

Herstelopslag

Het ABP bestuur moet haar financiële beleid inclusief het herstelbeleid indienen bij de toezichthouder DNB. Partijen vinden in de huidige financiële situatie de kosten van een structurele premieopslag niet in verhouding staan tot het beslag dat dit legt op de beschikbare middelen. Partijen komen daarom overeen om tot 1 januari 2021 in het pensioenreglement op te nemen dat er geen premieopslagen geheven worden. Het ABP-bestuur zal op basis van deze bindende afspraak zijn herstelbeleid moeten herzien.

Het nieuwe FTK schrijft een hoge mate van prudentie voor in de kostendekkende premie. Partijen zijn het er over eens dat het niet nodig is dat er meer prudentie wordt ingebouwd in de premiesystematiek dan het nieuwe FTK voorschrijft. Daarom zijn partijen uitdrukkelijk van mening dat de premie tot 1 januari 2021 niet hoger dan op kostendekkend niveau moet worden vastgesteld.

Voorts komen partijen overeen dat het werkgeversdeel van de hiermee uitgespaarde premiestijging per 1 januari 2016 volledig ten goede komt aan primair loon.

Mocht zich onverhoopt de situatie voordoen dat het ABP genoodzaakt wordt om tot korten over te gaan, dan zullen ondertekenende partijen, in open en reëel overleg, de mogelijkheid van incidentele premieopslag bezien, te financieren uit de dan beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte.

Partijen spreken tot slot af dat de overeengekomen maatregelen door hun vertegenwoordigers in de Pensioenkamer één op één bekrachtigd zullen worden in de pensioenregeling.

PM Ondertekeningsblok

Drs P.J.H. Fey
CNV Overheid & Publieke Diensten

Mr. B. Sprokholt
Ambtenarencentrum

Drs R.T.B. Visser
CMHF

J. van Zijl
Onderwijssectoren

J. Kriens
voorzitter directieraad VNG

Drs. G.J. Buitendijk
Directeur-generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties

Drs. M.J. Boereboom
Directeur-generaal Werk